Jean-Victor Alipour, Oliver Falck und *Simone Schüller*

Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise

IN KÜRZE

Homeoffice spielt in der Covid-19-Pandemie und den damit verbundenen Maßgaben zur sozialen Distanzierung eine zentrale Rolle. Der vorliegende Beitrag stellt jüngste Forschungsergebnisse zur Berechnung des Homeoffice-Potenzials für Deutschland sowie zu den Effekten von Homeoffice auf Wirtschaft und öffentliche Gesundheit während der Krise vor. Die Berechnungen ergeben, dass etwa 56% aller Beschäftigten in Deutschland prinzipiell einen Zugang zu Homeoffice haben. Weniger als die Hälfte dieses Potenzials wurde vor der Covid-19-Pandemie ausgeschöpft. Geringverdiener und Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau können wesentlich seltener von zu Hause arbeiten. Dass Beschäftigte ohne Homeoffice-Zugang eine ungleich höhere Bürde der Pandemie tragen, zeigt sich darin, dass ein höheres Homeoffice-Potenzial sowohl mit regionalen Meldungen von Kurzarbeit als auch mit regionalen Infektionszahlen in einem negativen Zusammenhang steht. Der pandemiebedingte Homeoffice-Boom wird voraussichtlich nachhaltige Auswirkung auf die Organisation von Arbeit haben. Die vollständige Verlagerung ins Homeoffice kann in naher Zukunft jedoch kein universelles Modell sein. Es ist davon auszugehen, dass sowohl Betriebe als auch Beschäftigte eine hybride Arbeitsform zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit bevorzugen werden.[1]

Mit der Covid-19-Krise hat Homeoffice eine ökonomisch und politisch zentrale Relevanz erhalten. Die Möglichkeit, den Arbeitsplatz nach Hause zu verlagern, ist plötzlich gleichermaßen entscheidend für die Aufrechterhaltung wirtschaftlicher Aktivität und die Vermeidung gesundheitlicher Risiken. Gleichzeitig ist mit dem Homeoffice-Boom auch die Debatte über eine gesetzliche Regelung von Heimarbeit wieder eröffnet worden, wie der jüngste Vorstoß der SPD zur Einführung eines Rechts auf Homeoffice zeigt.

Doch wie viele Beschäftigte in Deutschland haben überhaupt einen Zugang zu Homeoffice, können also allein aufgrund der Art ihrer beruflichen Tätigkeit zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten? Hat die Flucht in die Heimarbeit tatsächlich das Infektionsgeschehen im Verlauf der Pandemie verlangsamen und Jobs retten können? Und welche ökonomischen Argumente sprechen für bzw. gegen einen anhaltenden Homeoffice-Boom über die Coronakrise hinaus?

In der bisherigen Forschung hatte die Frage, wie viele Menschen überhaupt im Homeoffice arbeiten können, keine große Bedeutung. Nicht einmal jeder zweite Arbeitgeber bot Homeoffice an (vgl. ifo und Randstad 2019) und bei Weitem nicht jeder Beschäftigte nutzte die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten. Entsprechend lag Deutschland bei der Homeoffice-Nutzung bis vor Kurzem noch deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (vgl. Eurostat 2018).

Mit der Covid-19-Krise und den entsprechenden Maßgaben zur sozialen Distanzierung sind viele Widerstände gegen das Arbeiten zu Hause in den Hintergrund getreten. Tatsächlich setzten laut einer repräsentativen ifo-Umfrage rund drei von vier Unter-

[1] Der vorliegende Beitrag basiert auf der Studie »Germany's Capacities to Work from Home«, die soeben in der CESifo Working Paper Reihe als Nr. 8227 erschienen ist.

Jean-Victor Alipour

ist Doktorand im ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien.

Prof. Dr. Oliver Falck

leitet das ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien und ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Innovationsökonomik, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Dr. Simone Schüller

ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut. Zuvor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien.

nehmen in Deutschland zur Bewältigung der Krise verstärkt auf Homeoffice (vgl. Litsche et al. 2020).

Damit stellt sich zunächst die Frage: Wie hoch ist das Homeoffice-Potenzial in Deutschland?

BISHERIGE STUDIEN

In einer viel beachteten Studie stellten Dingel und Neiman (2020) kürzlich eine Methode zur Berechnung von Homeoffice-Potenzialen vor. Darin teilen die Autoren Berufe auf Grundlage ihres Tätigkeitsprofils als kompatibel oder inkompatibel mit Heimarbeit ein. Wenn die berufliche Tätigkeit beispielsweise überwiegend im Freien ausgeübt wird oder wenn das Bearbeiten von E-Mails nicht erforderlich ist, wird dieser Beruf als unvereinbar mit Homeoffice klassifiziert. Das gesamte Homeoffice-Potenzial entspricht demnach dem Anteil der Beschäftigten mit Berufen, auf die keines dieser Ausschlusskriterien zutrifft. Berechnet nach dieser Methode, variieren die Schätzungen des Homeoffice-Potenzials für Deutschland zwischen 17% (vgl. Pestel 2020), 29% (vgl. Boeri, Caiumi und Paccagnella 2020), 37% (vgl. Dingel und Neiman 2020) und 42% (vgl. Fadinger und Schymik 2020).

Die beträchtliche Schwankungsbreite dieser Ergebnisse könnte auf unterschiedliche Einschätzungen der Autoren zurückzuführen sein, ob bestimmte Tätigkeiten und/oder Arbeitsbedingungen mit Heimarbeit kompatibel sind oder nicht. Ein Blick auf die Berufsprofile zeigt zudem, dass ein solches Vorgehen wichtige Aspekte der Arbeitswirklichkeit nicht abbilden kann. Etwa in der Berufsgruppe »Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe«: Obwohl der Großteil der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe überwiegend im Freien arbeitet (77%), geben dennoch etwa die Hälfte an, häufig Informationen zu sammeln, zu recherchieren oder zu dokumentieren, und jeder Dritte arbeitet häufig mindestens eine Stunde ununterbrochen im Sitzen. Es gibt also Hinweise darauf, dass es sogar in diesen Berufen in gewissem Umfang Tätigkeiten gibt, die grundsätzlich zu Hause durchführbar sind.

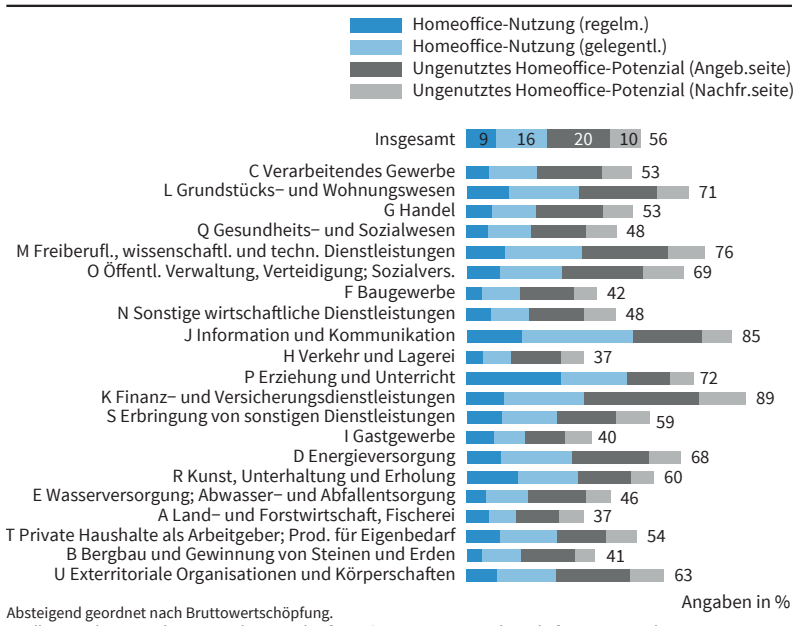
Die entscheidende Kenngröße für die Bestimmung des Homeoffice-Potenzials ist damit nicht unbedingt die vollständige oder dauerhafte Verlagerung aller Tätigkeiten ins Homeoffice, sondern die Möglichkeit, Teiltätigkeiten zu Hause zu erledigen. Denn auch perspektivisch ist aus vielerlei Gründen nicht davon auszugehen, dass eine Mehrheit der Beschäftigten oder Unternehmen eine vollständige Verlegung der Arbeitsplätze ins Homeoffice begrüßen würden, selbst wenn die Möglichkeit bestünde.

UMFRAGEBASIERTE BERECHNUNGSMETHODE

In Alipour, Falck und Schüller (2020) stellen wir einen neuen Ansatz zur Berechnung des Homeoffice-Potenzials vor, der unabhängig von Bewertungen seitens der Forschenden ist und stattdessen auf die Einschätzung der Erwerbstätigen selbst setzt. Konkret wird das Homeoffice-Potenzial eines Berufes definiert als der Anteil der Erwerbstätigen, die nicht ausschließen, dass Homeoffice in ihrem Job möglich ist oder selbst zumindest gelegentlich zu Hause arbeiten. In die Berechnungen fließen Informationen von über 17 000 Erwerbstätigen aus der BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung (ETB) von 2018 ein (vgl. Hall et al. 2019). Die berufsspezifischen Potenziale werden anschließend mit Statistiken der Bundesagentur für Arbeit über die Häufigkeit der einzelnen Berufe in der Gesamtwirtschaft sowie nach Branchen und Regionen zusammengespielt und aggregiert. Insgesamt ergibt sich nach dieser Berechnungsmethode, dass etwa 56% der abhängig Beschäftigten in Deutschland derzeit zumindest zeitweise von zu Hause arbeiten können.

Für die zuvor erwähnten Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe ergibt sich eine Homeoffice-Obergrenze von 30%, während nach der Methode von Dingel und Neiman (2020) Homeoffice nur für 5% der Erwerbstätigen möglich sein sollte. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass rund 15% der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe angeben, zumindest gelegentlich bereits zu Hause zu arbeiten, und rund 8% von regelmäßiger Homeoffice-Nutzung berichten. Abbildung 1 stellt Homeoffice-Potenziale nach Wirtschaftszweigen dar. Der Zugang zu Homeoffice ist in der Finanzindustrie (89%) am höchsten und in der Landwirtschaft und im Verkehr (jeweils 37%) am niedrigsten. Über alle Branchen hinweg hatten über die Hälfte der Beschäftigten mit Homeoffice-Zugang vor der Krise noch keine Erfahrung mit Heimarbeit. Dieses vor der Pandemie ungenutzte Homeoffice-Potenzial resultiert zu zwei Drittel aus Restriktionen von Arbeitgeberseite, während ein Drittel auf fehlende

Abb. 1
Homeoffice-Potenzial nach Branche

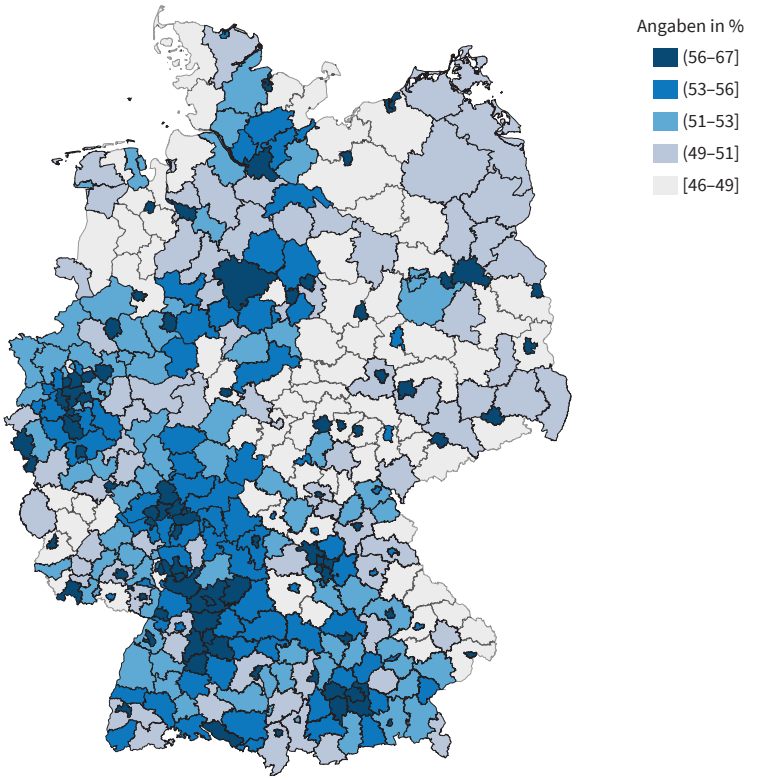


Absteigend geordnet nach Bruttowertschöpfung.
Quelle: Berechnungen der Autoren basierend auf BIBB/BAuA ETB 2018 und Beschäftigungsstatistik nach Berufen der BA 2019, gewichtet.

© ifo Institut

Abb. 2

Regionales Homeoffice-Potenzial

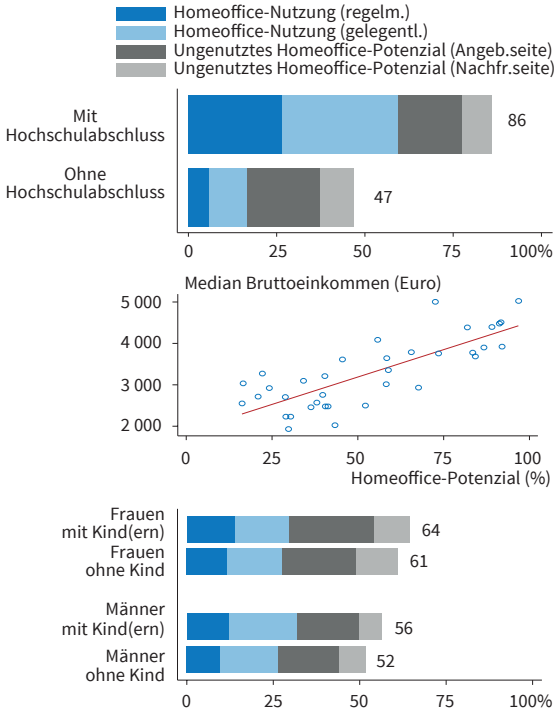


Quelle: Berechnungen der Autoren basierend auf BIBB/BAuA ETB 2018 und Beschäftigungsstatistik nach Berufen der BA 2019, gewichtet.

© ifo Institut

Abb. 3

Homeoffice-Potenzial nach Bildung, Einkommen und Betreuungsverpflichtung[a]



[a] Der Plot nach Bildungsstand sowie nach Betreuungsverpflichtung beruht auf gewichteten Umfrageergebnissen (nach ETB) auf Individualebene. "Mit Kind(ern)" entspricht mindestens einem Kind im Alter bis zehn Jahre im Haushalt. Einkommen (nach BA) auf Ebene der Berufe dargestellt.

Quelle: Berechnungen der Autoren basierend auf BIBB/BAuA ETB 2018 und Beschäftigungsstatistik nach Berufen der BA 2019, gewichtet.

© ifo Institut

Nachfrage seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen ist.[2]

UNGLEICHER ZUGANG ZUM HOMEOFFICE

Die regionale Verteilung der Homeoffice-fähigen Jobs lässt ein starkes Gefälle zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen städtischen und ländlichen Landkreisen erkennen (vgl. Abb. 2). In Städten mit mehr als 500 000 Einwohnern haben etwa 65% der abhängig Beschäftigten prinzipiell die Möglichkeit zur Heimarbeit, während im Rest des Landes nur etwa die Hälfte einen Homeoffice Zugang hat.

Darüber hinaus zeigt sich ein deutliches Gefälle nach Bildungsgrad und Einkommen: Verglichen mit Beschäftigten ohne akademischen Abschluss, haben Hochschulabsolventen fast doppelt so häufig die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten (vgl. Abb. 3). Ein Großteil dieser Beschäftigten hatte auch schon vor der Krise Erfahrung mit der Arbeit zu Hause. Im Gegensatz dazu ist das Homeoffice-Potenzial der Beschäftigten ohne Hochschulabschluss vor der Krise weitestgehend ungenutzt. Da der Wechsel in die Heimarbeit in der Regel mit Anpassungskosten verbunden ist (Einrichtung eines Arbeitsplatzes, Bereitstellung von IT-Equipment), dürfte für diese Gruppe allerdings auch während der Pandemie eine schnelle Verlagerung des Arbeitsplatzes nicht unproblematisch sein. Die Ungleichheit nach Bildungsgrad spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Einkommensniveaus der Beschäftigten mit bzw. ohne Homeoffice-fähigen Jobs wider. Abbildung 3 belegt eine starke positive Korrelation zwischen dem berufsspezifischen Homeoffice-Potenzial und dem mittleren Einkommen der Beschäftigten im jeweiligen Beruf. Frauen, und insbesondere Mütter von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter, weisen insgesamt ein deutlich höheres Homeoffice-Potenzial auf als Männer, wobei sich dieser Unterschied hauptsächlich aus bisher ungenutztem Homeoffice-Potenzial speist (vgl. Abb. 3). In der tatsächlichen Nutzung vor der Covid-19-Krise unterscheiden sich Männer und Frauen kaum.

DIE ART DER TÄTIGKEIT BESTIMMT, WER ZU HAUSE ARBEITEN KANN

Ungleichheiten beim beruflichen Zugang zu Homeoffice sind zu einem großen Teil auf die unterschiedliche Zusammensetzung der ausgeübten Tätigkeiten zurückzuführen. Danach können Beschäftigte mit Jobs, in denen überwiegend kognitive und wenig manuelle Tätigkeiten erforderlich sind, deutlich häufiger im Homeoffice arbeiten (vgl. Mergener 2020a). Diese Art von Tätigkeit wird typischerweise von höher qualifizierten Arbeitskräften ausgeübt, wodurch ein

[2] Angebotsseitig ungenutztes Homeoffice-Potenzial ist definiert als der Anteil der Beschäftigten, die gerne im Homeoffice arbeiten würden, es aber nicht tun. Nachfrageseitig ungenutztes Homeoffice-Potenzial wird definiert als der Anteil der Beschäftigten, die ein Angebot zum (zeitweisen) Arbeiten im Homeoffice nicht annehmen würden (siehe dazu auch die Diskussion in Mergener 2020b).

Großteil des vermeintlichen Gehaltsaufschlags auf Homeoffice erklärt werden kann. Abbildung 4 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen verschiedenen Tätigkeiten bzw. Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit zum Homeoffice anhand der Ergebnisse einer einfachen logistischen Regression. Die Möglichkeit, zeit- bzw. teilweise zu Hause zu arbeiten, liegt im Durchschnitt um 12 Prozentpunkte höher, wenn das Tätigkeitsprofil häufiges »Entwickeln, Forschen und Konstruieren« beinhaltet. Einen ähnlich hohen Effekt hat häufiges Arbeiten am PC. Dagegen reduzieren die Tätigkeiten »Pflegen, Betreuen, Heilen« oder »im Stehen arbeiten« die Chance auf einen Homeoffice-Zugang am deutlichsten.

FIRMEN SCHÖPFEN IHR HOMEOFFICE-POTENZIAL WÄHREND DER KRISE AUS

Mit der Coronakrise erlebt Homeoffice einen unvorhergesehenen Boom. Im April 2020 arbeiteten laut einer Befragung 34% der Beschäftigten ganz oder teilweise im Homeoffice. Unter den Beschäftigten mit Hochschulabschluss waren es sogar 60% (vgl. Schröder et al. 2020). Eine Befragung des beruflichen Netzwerks LinkedIn unter dessen Mitgliedern in Deutschland ergab einen ähnlich hohen Homeoffice-Anteil während der Pandemie (67%). Dies deutet darauf hin, dass Mitglieder der Plattform tendenziell höher qualifiziert sind. 33% der Befragten arbeiteten danach durchgehend im Betrieb. 54% wechselten aufgrund der Krise ins Homeoffice, während 13% grundsätzlich von zu Hause arbeiten (vgl. Abb. 7).

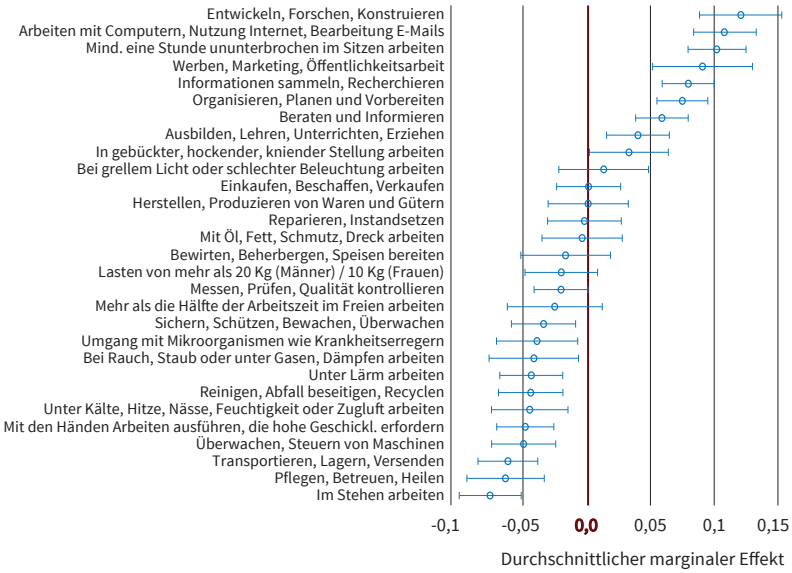
Darüber hinaus zeigt eine repräsentative Erhebung des ifo Instituts im April 2020, dass etwa drei Viertel der Firmen in Deutschland bei der Bewältigung der Krise auf eine verstärkte Nutzung von Homeoffice setzten (vgl. Litsche et al. 2020). Ein Vergleich der Befragungsergebnisse nach Branchen mit unserem berechneten Homeoffice-Potenzial zeigt, dass Branchen mit einem höheren Homeoffice-Potenzial tatsächlich auch verstärkt auf Homeoffice gesetzt haben (vgl. Abb. 5). Alipour, Fadinger und Schymik (2020) zeigen zudem, dass die Unternehmen dabei ihr Potenzial sowohl am *intensiven* als auch am *extensiven* Rand ausschöpften. In anderen Worten, es wurden sowohl die Arbeitszeiten im Homeoffice gesteigert als auch Mitarbeitende ohne vorherige Homeoffice-Erfahrung angehalten, von zu Hause zu arbeiten.

ZUGANG ZU HOMEOFFICE SENKT DIE WAHRSCHEINLICHKEIT VON KURZARBEIT

Doch hat die massive Umstellung auf Heimarbeit den wirtschaftlichen Corona-Schock abmildern können? In Deutschland spiegeln sich die kurzfristigen wirtschaftlichen Konsequenzen der Pandemie und der damit verbundenen staatlichen Eindämmungsmaßnahmen am deutlichsten in den Kurzarbeiterzahlen wider. Im März und April 2020 wurde für insgesamt

Abb. 4

Berufliche Tätigkeiten und Zugang zu Homeoffice [a]



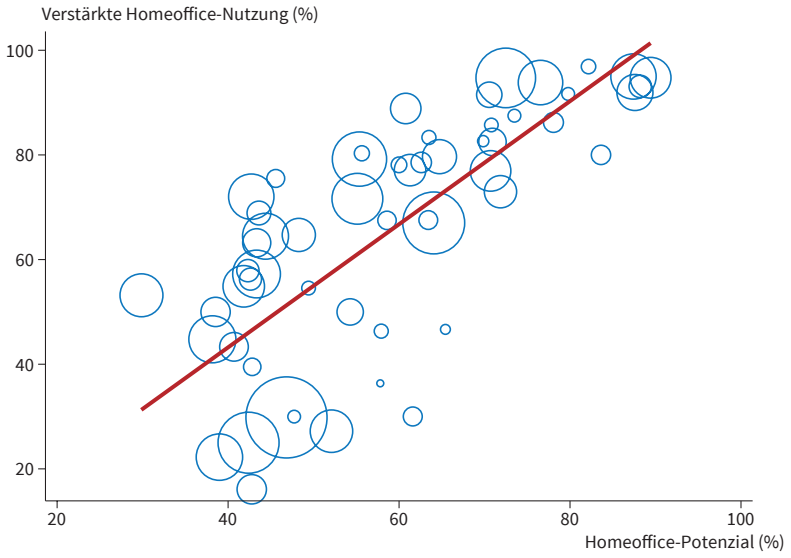
[a] Durchschnittliche marginale Effekte basierend auf logistischer Regression auf Individualebene. Abhängige Variable = 0, wenn Homeoffice im Job "nicht möglich" und ansonsten = 1. Erklärende Variablen jeweils = 1, wenn bestimmte Tätigkeit "häufig" ausgeführt wird und ansonsten = 0. N= 16 892. Robuste Standardfehler. 95%-Konfidenzintervalle abgebildet. Pseudo R^2 = 0,24.
Quelle: Berechnungen der Autoren basierend auf BIBB/BAuA ETB 2018, gewichtet. © ifo Institut

10,7 Mio. Menschen Kurzarbeit angezeigt. Fast jeder Dritte abhängig Beschäftigte war demnach betroffen. Zum Vergleich: die Zahl der Kurzarbeiter stieg während der Finanzkrise 2008/2009 auf nur knapp über 3 Millionen (vgl. BA 2020).

Abbildung 6 stellt den Zusammenhang zwischen regionalem Homeoffice-Potenzial und registrierter Kurzarbeit über alle 401 Landkreise anhand der amt-

Abb. 5

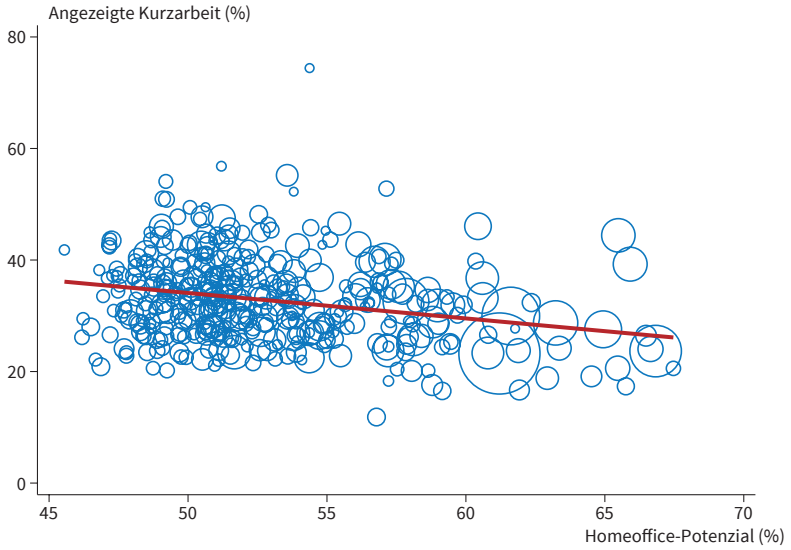
Verstärkte Homeoffice-Nutzung während der Krise und Homeoffice-Potenzial nach Branchen[a]



[a] Darstellung zeigt den linearen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Firmen mit verstärkter Homeoffice-Nutzung je Branche und branchenspezifischen Homeoffice-Potenzial. Beobachtungen auf Branchenebene (WZ 2008 2-Steller) gewichtet mit Anzahl der Beschäftigten im jeweiligen Sektor im Jahr 2019.
Quelle: Berechnungen der Autoren auf Basis von 7 227 Firmenbeobachtungen aus der ifo Konjunkturumfrage April 2020; BIBB/BAuA ETB 2018; Beschäftigungsstatistik der BA 2019, gewichtet. © ifo Institut

Abb. 6

Regionale Kurzarbeit und Homeoffice-Potenzial[a]

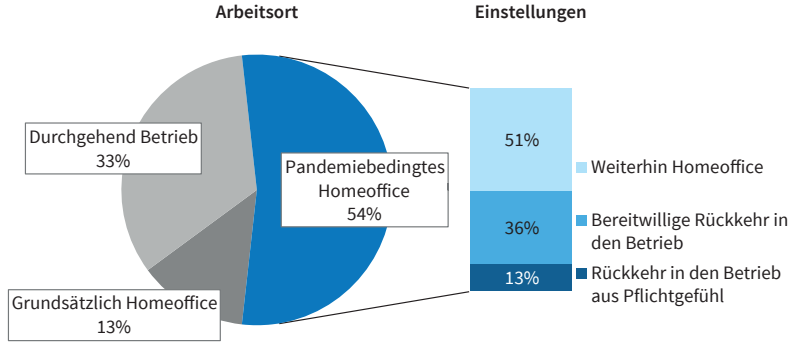


[a] Der Plot zeigt die Korrelation zwischen dem Anteil der Beschäftigten in angezeigter Kurzarbeit im März und April 2020 an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2019 und regionalem Homeoffice-Potenzial auf Landkreisebene. Kreise bevölkerungsgewichtet.
Quelle: Berechnungen der Autoren basierend auf BIBB/BAuA ETB 2018, Statistik der angezeigten Kurzarbeit nach Kreisen der BA März und April 2020 und Beschäftigungsstatistik BA 2019, gewichtet. © ifo Institut

lichen Kurzarbeiterzahlen der BA für März und April 2020 dar. Die Korrelation ist in der Tat negativ und statistisch signifikant. Danach ist eine Erhöhung des Anteils der Homeoffice-fähigen Jobs um 1 Prozentpunkt im Schnitt mit einer Verringerung des Anteils, der von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten um knapp 0,5 Prozentpunkte verbunden. Alipour, Fadinger und Schymik (2020) werten zudem Firmendaten aus und analysieren diese im Zusammenhang mit branchenspezifischen Homeoffice-Potenzialen. Die Ergebnisse legen nahe, dass Firmen, die aufgrund eines höheren Potenzials verstärkt auf Homeoffice setzen konnten, deutlich seltener Kurzarbeit beantragen oder von negativen Auswirkungen der Krise berichten. Die Möglichkeit, während der Krise den Arbeitsplatz in die eigenen vier Wände zu verlegen, hatte demnach einen wesentlichen Einfluss auf die Erhaltung der wirtschaftlichen Aktivität. Aufgrund der ungleichen Verteilung Homeoffice-fähiger Jobs ist allerdings davon auszugehen, dass die staatlich verordneten Lockdown-Maßnahmen, bei ansonsten gleichen Bedingungen, einkommensschwache Haushalte überproportional hart getroffen haben.

Abb. 7

Arbeitsort während der Pandemie



Quelle: Auswertung der Autoren auf Basis von LinkedIn-Umfrage im Zeitraum 1.–14. Juni 2020 unter dessen Mitgliedern in Deutschland. © ifo Institut

HOMEOFFICE VERLANGSAMTE REGIONALE AUSBREITUNG DES VIRUS

Eine naheliegende Frage ist, ob die Selbstisolation im Homeoffice gleichzeitig das Infektionsrisiko und damit die lokale Verbreitung des Coronavirus hemmen konnte. Alipour, Fadinger und Schymik (2020) untersuchen dies anhand von Daten des Robert Koch-Instituts über die Infektionszahlen in den 401 deutschen Landkreisen. Die Ergebnisse zeigen, dass ein höheres Homeoffice-Potenzial insbesondere in der Zeit vor den bundesweit abgestimmten Kontaktbeschränkungen das Infektionsgeschehen verlangsamt hat. In dieser Zeit hatten bereits viele Beschäftigte, die die Möglichkeit dazu hatten, verstärkt zu Hause gearbeitet. Dies legt eine Auswertung von Pendlerströmen anhand von Mobilitätsdaten nahe. Nach der Einführung der Lockdown-Maßnahmen konvergierte die arbeitsbezogene Mobilität zwischen Regionen mit hohem und niedrigen Homeoffice-Potenzial auf einen ähnlich niedrigen Stand. Nachdem der Grund für den Verbleib zu Hause (Homeoffice oder Kurzarbeit) für die Verbreitung des Virus keine Rolle spielt, relativierte sich nach dem Lockdown auch der Effekt eines höheren Homeoffice-Potenzials auf Neuinfektionen.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Verlagerung der Arbeit aus dem Betrieb ins Homeoffice ein wichtiger Teil der Eindämmungsstrategie sein sollte. Dies gilt insbesondere für die Zeit, in der die staatlichen Maßgaben gelockert und wirtschaftliche Aktivitäten wieder hochgefahren werden. Auch im Hinblick auf eine mögliche zweite Infektionswelle ist es sowohl im Sinne des Gesundheitsschutzes als auch aus wirtschaftspolitischer Sicht geboten, die Rahmenbedingungen für eine rasche und umfangreiche Ausschöpfung des Homeoffice-Potenzials zu schaffen.

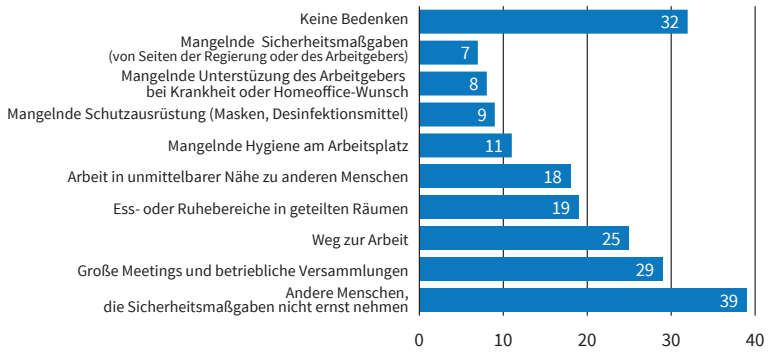
KEINE SCHNELLE UND VOLLSTÄNDIGE RÜCKKEHR INS BÜRO ABSEHBAR

Dass sich viele Menschen der Rolle von Homeoffice zum Zweck des Infektionsschutzes bewusst sind, zeigt die Auswertung der erwähnten Umfrage von LinkedIn von Anfang Juni 2020. 51% der Befragten, die pandemiebedingt im Homeoffice arbeiten, geben darin an, gar nicht oder nur teilweise zurück an den betrieblichen Arbeitsplatz zu kehren, um weiterhin soziale Distanz zu wahren. 49% erklären hingegen bereitwillig oder aus einem Pflichtgefühl heraus, wieder im Betrieb arbeiten zu werden, sobald dies möglich sei (vgl. Abb. 7). Als größte Bedenken gegenüber einer Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz nennen die Befragten andere Menschen, die sich nicht an Hygie-

nemaßnahmen halten (39%), größere Meetings oder Versammlungen (29%) und der Weg zur Arbeit (25%). Etwa jeder Dritte äußert keine Bedenken gegenüber einer Rückkehr in den Betrieb (vgl. Abb. 8).

Abb. 8

Bedenken hinsichtlich Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz



Quelle: Auswertung der Autoren auf Basis der LinkedIn-Umfrage im Zeitraum 1.–14. Juni 2020 unter dessen Mitgliedern in Deutschland. Mehrfachnennungen möglich.

© ifo Institut

EIN NACHHALTIGER SCHUB FÜRS HOMEOFFICE

Ob eine gesetzliche Regelung von Homeoffice lediglich ein neues Bürokratiemonster weckt oder letztendlich einen wertvollen Beitrag für eine bessere Organisation der Arbeit darstellt, bleibt abzuwarten. Klar ist, dass Homeoffice nach der Krise erheblich an Bedeutung gewinnen wird. Die Pandemie hat auf Arbeitgeberseite innerhalb kürzester Zeit viele bestehende Hürden und Vorbehalte gegenüber Homeoffice abgebaut: von der Digitalisierung von Arbeitsprozessen über die Ausstattung der Mitarbeiter mit den entsprechenden Kommunikationstools bis hin zu der Auflösung des Stigmas des faulen Heimarbeiters. In einer aktuellen ifo-Umfrage gaben gut die Hälfte der befragten Unternehmen an, Post-Corona verstärkt auf Homeoffice setzen zu wollen (vgl. ifo Konjunkturumfrage, Mai 2020). Gleichermaßen konnten Beschäftigte ihre Kompetenzen bei der Nutzung digitaler Lösungen ausbauen und Praxiserfahrung im Homeoffice gewinnen. Drei von vier Beschäftigten bewerteten die neue Erfahrung im Homeoffice als positiv (vgl. Stürz et al. 2020).

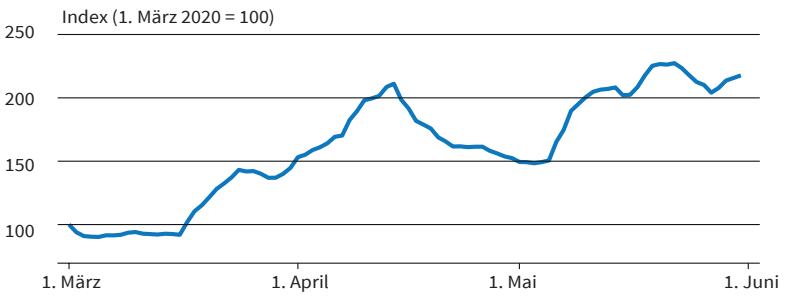
Eine Auswertung von Stellenausschreibungen und Suchanfragen auf der Plattform LinkedIn zwischen März und Juni dieses Jahres deutet bereits auf einen erkennbaren Homeoffice-Trend hin. Abbildung 9 zeigt, dass sich in diesem Zeitraum die Aufrufe von Stellen, die zur Arbeit im Homeoffice ausgeschrieben sind (*Remote Jobs*), mehr als verdoppelt haben. Die Entwicklung lässt sich auf eine Zunahme sowohl der spezifischen Suchanfragen als auch der entsprechenden Jobinserate zurückführen. Obwohl sich der Trend nach der Pandemie prinzipiell wieder umkehren könnte, scheinen viele Betriebe das Angebot von Homeoffice als einen Vorteil im Wettbewerb um die klügsten Fachkräfte zu entdecken. Bereits in der Zeit vor der Coronakrise legte empirische Forschung dar, dass das Angebot von Homeoffice einen messbaren Wettbewerbsvorteil bedeuten kann. In einem Feldexperiment zeigten Mas und Pallais (2017), dass Bewerber bereit sind, im Schnitt 8% ihres Gehalts für eine Option auf Homeoffice aufzugeben.

Anekdotische Evidenz könnte sogar vermuten lassen, dass Büros bald vielerorts vollständig der Vergangenheit angehören werden. Twitter, Facebook und andere Silicon-Valley-Unternehmen kündigten beispielsweise bereits an, ihren Angestellten dauerhaftes Homeoffice anzubieten. Auch viele Bankhäuser in den teuren Finanzmetropolen ließen bereits erkennen, dass Fernarbeit auch künftig eher die Regel als die Ausnahme sein könnte. Die unmittelbaren Vorteile einer solchen Verlagerung sind offensichtlich: Betriebe sparen sich teure Büroflächen, und Beschäftigte verlieren keine Zeit mehr im Stau oder in überfüllten U-Bahnen. Eine Reduktion des Verkehrs würde letztendlich auch der Umwelt zugutekommen. Intelligente Instrumente zur Verkehrslenkung, wie etwa eine City Maut, würden nicht allein den Wechsel vom Auto zum ÖPNV belohnen, sondern besonders für Pendler den Anreiz schaffen, vollständig auf Fahrten zu verzichten. Auch eine entsprechende Entspannung der städtischen Wohnungsmärkte ist denkbar, sobald die Notwendigkeit wegfällt, in unmittelbarer Nähe zur Arbeitsstätte zu wohnen. Davon könnten wiederum Menschen ohne beruflichen Zugang zu Homeoffice, etwa Beschäftigte im Gesundheitswesen, profitieren. Außerdem könnte die Beseitigung der räumlichen Entfernung als limitierender Faktor das Matching von Jobsuchenden und Arbeitgebern verbessern und letztendlich zu einer gesteigerten gesamtwirtschaftlichen Produktivität führen. Dafür spricht auch experimentelle Evidenz aus der Zeit vor Corona, die nahelegt, dass Beschäftigte im Homeoffice im Schnitt sogar produktiver arbeiten als im Betrieb (vgl. Bloom et al. 2015).

Dennoch sprechen gute Gründe dafür, dass eine vollständige Verlegung der beruflichen Tätigkeit ins Homeoffice eher die Ausnahme bleiben wird. Zum einen bedeutet das dauerhafte Arbeiten von zu Hause für viele Beschäftigte eher eine Be- statt eine Entlastung. In erwähnter LinkedIn-Umfrage gaben 36% der Befragten im pandemiebedingten Homeoffice an,

Abb. 9

Wachstum des Anteils der Aufrufe von »Remote Jobs« auf LinkedIn, 2020[a]



[a] Der Plot zeigt das tägliche Wachstum des Anteils der Aufrufe von Remote Jobs auf LinkedIn in Deutschland. Remote Jobs entsprechen Ausschreibungen von Stellen, die zur Arbeit im Homeoffice (teilweise oder vollständig) gekennzeichnet sind. Auswertung von LinkedIn für den Zeitraum vom 1. März 2020 (Index = 100) bis 31. Mai 2020.

Quelle: Auswertung der Autoren von LinkedIn für den Zeitraum von 1. März 2020 bis 31. Mai 2020.

© ifo Institut

bereitwillig wieder an den betrieblichen Arbeitsplatz zu wechseln. Auch im bisher prominentesten Feldexperiment zu Homeoffice mit Beschäftigten eines chinesischen Callcenters entschied sich die Hälfte der Teilnehmer nach Beendigung der Studie in den Betrieb zurückzukehren. Häufigster Grund für diesen Schritt waren Einsamkeit und der Mangel an sozialem Austausch während der Heimarbeit (vgl. Bloom et al. 2015). Tatsächlich gibt es eine Vielzahl empirischer Hinweise dafür, dass gerade diese Art des Austauschs, etwa von Ideen, Wissen, Zielen, Motivation etc., maßgeblich für die höhere Produktivität und Innovationskraft und überhaupt für die Konzentration wirtschaftlicher Aktivität in Ballungsräumen ist. Ökonomen sprechen von Agglomerationseffekten. Eine durch Fernarbeit getriebene Deagglomeration würde diese Möglichkeiten verspielen, sofern solche Momente der Interaktion und Kreativität nicht vollständig ins Digitale verlagert werden können. Dies legen auch die Ergebnisse eines natürlichen Experiments aus den USA nahe, wonach Produktivitätszuwächse in der Fernarbeit hauptsächlich bei unabhängigen Tätigkeiten ohne größeren Koordinationsbedarf zu verzeichnen sind (vgl. Choudhury et al. 2019).

Mehrere Studien deuten zudem darauf hin, dass der Wechsel ins Homeoffice mit einer Ausweitung der Arbeitszeit und mit mehr Überstunden verbunden ist (vgl. Arntz et al. 2019 für eine Übersicht). Dies lässt sich nicht allein auf das Wegfallen von Fahrzeiten zurückführen, sondern spricht vielmehr dafür, dass Beschäftigte Mehrarbeit leisten, wenn ihre Leistung weniger an der Präsenzzeit im Betrieb bemessen wird. Für die Managerin, die sich abends oder am Wochenende ein paar Stunden konzentrierte Arbeit einräumt, kann Homeoffice daher ein Gewinn an Flexibilität bedeuten. Für eine Vielzahl von Beschäftigten geht die Arbeit zu Hause hingegen mit einem gesteigerten Leistungsdruck und einer erschwerten Trennung von Beruflichem und Privatem einher (vgl. Grunau et al. 2019).

Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass auch nach der Pandemie das Homeoffice-Potenzial nicht vollständig ausgeschöpft werden wird. Wahrscheinlicher ist es, dass sich sowohl aus Sicht der Betriebe als auch aus Sicht der Beschäftigten eine hybride Arbeitsform zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit durchsetzt. Büroflächen würden weniger als Arbeitsplätze für isoliertes Arbeiten, sondern vielmehr als Begegnungsstätte für Beschäftigte dienen. Letztendlich ließen sich so auch die Vorzüge von Autonomie und Flexibilität im Homeoffice und die des kreativen Austausches im Betrieb vereinen. Die Frage, inwieweit sich zum einen diese Veränderungen der Arbeitsorganisation auf die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen und zum anderen auf die Zufriedenheit im Job auswirkt, sollte zukünftige Forschung frühzeitig adressieren.

LITERATUR

Alipour, J.-V., H. Fadinger und J. Schymik (2020), »My Home Is My Castle – The Benefits of Working from Home During a Pandemic Crisis: Evidence from Germany«, CEPR Discussion Paper Nr. 14871.

Alipour, J.-V., O. Falck und S. Schüller (2020), »Germany's Capacity to Work from Home«, CESifo Working Paper Nr. 8227.

Arntz, M., B. Y. Sarra und F. Berlingieri (2019), »Working from home: Heterogeneous effects on hours worked and wages«, ZEW Research Discussion Paper Nr. 19-015.

Bloom, N., J. Liang, J. Roberts und Z. J. Ying (2015), »Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment«, *Quarterly Journal of Economics* 130(1), 165–218

Boeri, T., A. Caiumi und M. Paccagnella (2020), »Mitigating the work-safety trade-off«, *CEPR Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers* 2, 60–66.

Bundesagentur für Arbeit (2020), *Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt. Berichte: Arbeitsmarkt Kompakt*, Mai, Nürnberg.

Choudhury, P., C. Foroughi und B. Larson (2019), »Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility«, Harvard Business School Working Paper 19-054.

Dingel, J. und B. Neiman (2020), »How Many Jobs Can be Done at Home?«, NBER Working Paper Nr. 26948.

Eurostat (2018), *Working from Home in the EU*, 26. August 2018.

Fadinger, H. und J. Schymik (2020), »The Effects of Working from Home on Covid-19 Infections and Production. A Macroeconomic Analysis for Germany«, *CEPR Covid Economics,* April.

Grunau, P., K. Ruf, S. Steffes und S. Wolter (2019), »Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten«, *IAB-Kurzbericht,* Nürnberg.

Hall, A., L. Hünefeld und D. Rohrbach-Schmidt (2020), *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 – Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen,* GESIS Datenarchiv, Köln. ZA7574 Datenfile Version 1.0.0.

ifo Institut und Randstad (2019), »Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. Ergebnisse: 2. Quartal 2019«, verfügbar unter: https://www.ifo.de/node/45198.

Litsche, S., S. Sauer, S. und K. Wohlrabe (2020), »Konjunkturumfragen im Fokus: Coronakrise trifft deutsche Wirtschaft mit voller Wucht«, *ifo Schnelldienst* 73(5), 57–61.

Mas, A. und A. Pallais (2017), »Valuing Alternative Work Arrangements«, *American Economic Review* 107(12), 3722–3759.

Mergener, A. (2020a), »Berufliche Zugänge zum Homeoffice«, *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1–24.

Mergener, A. (2020b), *Homeoffice in Deutschland: Zugang, Nutzung und Regelung; Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018,* BIBB Preprint, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Pestel, N. (2020), »Wie viel Homeoffice geht eigentlich?«, IZA Institute of Labor Economics, 29. April.

Schröder, C., T. Entringer, J. Goebel, M. Grabka, D. Graeber, M. Kroh, H. Kröger, S. Kühne, S. Liebig, J. Schupp, J. Seebauer und S. Zinn (2020), »Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich«, SOEPpaper Nr. 1080.

Stürz, R. A., C. Stumpf, U. Mendel und D. Harhoff (2020), *Digitalisierung durch Corona? Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland,* Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt), München.